

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan atas hipotesis yang diajukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian Kompensasi yang layak, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, mampu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang adil dan sesuai kontribusi cenderung menunjukkan loyalitas serta hasil kerja yang optimal.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang kondusif, baik dari sisi fisik maupun hubungan sosial antar pegawai, menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Karyawan cenderung lebih fokus dan antusias dalam menjalankan tugas ketika didukung oleh ruang kerja yang aman, bersih, serta adanya hubungan interpersonal yang positif.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih proaktif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian target kerja. Motivasi yang berasal dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) akan mendorong individu untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya.
4. Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terbukti secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi dari Kompensasi yang tepat, Lingkungan Kerja yang nyaman, serta Motivasi yang tinggi menciptakan sinergi positif dalam sistem kerja. Karyawan yang merasa dihargai, bekerja di lingkungan yang mendukung, dan memiliki semangat kerja yang kuat, akan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang tidak mendapatkan faktor-faktor tersebut secara optimal. Temuan ini

menunjukkan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hipotesis yang diajukan, maka saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk PT. New Hope Farm Indonesia

Manajemen PT. New Hope Farm Indonesia agar lebih memperhatikan:

- a. Sistem Kompensasi karyawan, karena kompensasi tidak hanya dilihat sebagai biaya, tetapi sebagai bentuk investasi terhadap kinerja sumber daya manusia. Perusahaan dapat melakukan evaluasi berkala terhadap sistem penggajian, insentif, serta tunjangan lainnya agar tetap kompetitif dan adil sesuai beban kerja masing-masing karyawan.
- b. Aspek Lingkungan Kerja, karena perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang aman, bersih, dan nyaman. Tidak hanya memperhatikan kondisi fisik seperti pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan ruangan, tetapi juga suasana psikologis dan relasi sosial antar pegawai. Kegiatan team building, komunikasi yang terbuka, serta budaya kerja yang suportif dapat menjadi solusi dalam meningkatkan lingkungan kerja yang positif.
- c. Aspek Motivasi Kerja, manajemen disarankan untuk mengenali kebutuhan dan aspirasi masing-masing karyawan. Pemberian penghargaan, pengakuan atas prestasi, serta peluang pengembangan karier seperti pelatihan dan promosi jabatan, dapat meningkatkan motivasi kerja secara signifikan. Selain itu, kepemimpinan yang inspiratif dan gaya komunikasi yang terbuka juga berperan penting dalam membangkitkan semangat kerja karyawan.

2. Untuk Penelitian Selanjutnya

Untuk pengembangan akademik selanjutnya, disarankan agar peneliti berikutnya dapat mengkaji variabel lain yang juga berpotensi

memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan keseimbangan kerja kehidupan (*work-life balance*) ataupun yang lainnya. Dengan memperluas variabel penelitian, diharapkan akan diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mendukung produktivitas tenaga kerja di perusahaan.